



## Hoja Informativa y Opinión Formal (INFO por sus siglas en inglés) #3: Propinas y Empleados que Reciben Propinas Según la Ley de Sueldos de Colorado

### Resumen

Los empleadores de empleados que reciben propinas deben cumplir con ciertos requisitos bajo la ley de Colorado. Según se define en la [Orden de Compensación de Tiempo Extra y Obligaciones Mínimas para los Salarios de Colorado \(“Orden de COMPS”\) 7 CCR 1103-1](#), un empleado que recibe propinas puede ser cualquier empleado que realiza una ocupación en la que habitualmente recibe más de \$30.00 por mes en propinas. Las propinas pueden incluir dinero en efectivo y montos designados por los clientes que pagan con tarjeta bancaria o de crédito.

### Crédito de Propina para el Salario Mínimo de Colorado

Los empleadores pueden reclamar un “crédito de propinas” para completar el salario mínimo del estado de Colorado, el cual es \$12.32 por hora en el 2021.<sup>1</sup> Se puede usar un crédito de propinas no mayor a \$3.02 por hora para compensar los salarios directos (a veces llamados “salarios en efectivo”) de los empleados que reciben propinas. Si las propinas de un empleado combinadas con los salarios directos del empleador de al menos \$9.30 por hora no equivalen al salario mínimo por hora de \$12.32 por hora (calculado sobre una base semanal consecutiva de siete días), el empleador debe compensar la diferencia en los salarios directos.

Los empleados que trabajan en ocupaciones separadas con y sin propinas en la misma semana laboral pueden recibir el crédito de propinas solo por las horas trabajadas en la ocupación con propinas. Para los empleados que reciben propinas, los empleadores pueden aplicar el crédito por propinas por todas las horas trabajadas si (A) los empleados no pasan más del 20 por ciento de sus horas en una semana laboral realizando tareas sin propinas y (B) las tareas sin propinas están relacionadas con el trabajo con propinas.

**Ejemplo:** Para los meseros de restaurantes, el trabajo "relacionado" incluye el relleno de condimentos, la preparación/limpieza de la mesa o la preparación de café. Las tareas relacionadas no incluyen el trabajo de reparación, el mantenimiento de los baños o el lavado de ventanas, porque los meseros que realizan tareas tan diferentes se emplearían efectivamente en dos trabajos separados, uno con propinas y otro sin propinas.<sup>2</sup>

Esta “regla 80/20” se ha aplicado durante la mayor parte de las últimas tres décadas bajo la ley federal. Independientemente de la ley federal, la regla 80/20 se aplica bajo la ley de Colorado, porque la reducción del salario mínimo por trabajo con propina es una excepción al salario mínimo completo, y todas las excepciones a los derechos salariales se interpretan de manera estricta según los Estatutos Revisados de Colorado [C.R.S. 8-6-102 y la Orden de COMPS, Regla 8.7\(A\)](#).

Las siguientes acciones **prohíben que un empleador utilice un crédito de propinas** para el salario mínimo de Colorado:



- Si el empleador requiere que las propinas sean compartidas con los empleados que no reciben propinas de manera habitual y regular, como la gerencia o los preparadores de alimentos, cualquier crédito de propina es nulo.
- Las deducciones del salario de un empleado o de las propinas para cubrir tarifas de procesamiento de tarjetas de crédito no están permitidas bajo [C.R.S. 8-4-105](#). Tales deducciones también anulan los créditos de propinas.

<sup>1</sup> COMPS Order, Rule 6.2.3; Colorado Constitution Art. XVIII, § 15.

<sup>2</sup> [Cope v. Let's Eat Out, Inc., 354 F. Supp. 3d 976, 984 \(W.D. Mo. 2019\)](#).

### **Reparto de Propinas Entre Empleados/Notificación a los Clientes**

A partir del 2 de agosto de 2019, [C.R.S. 8-4-103\(6\)](#) prohíbe a un empleador dedicado a un negocio en el que la costumbre de dar propinas prevalezca el derecho a reclamar, el derecho de propiedad o el control sobre las propinas de un empleado. Sin embargo, los empleadores pueden exigir a los empleados que compartan o asignen propinas ("grupo de propinas") de forma preestablecida con otros empleados, siempre que el empleador notifique a cada cliente por escrito. Esa notificación por escrito puede incluir un aviso en un menú, en las mesas, recibo o carteles visibles para cada cliente.

Cuando se requiere que los empleados que reciben propinas participen en un grupo de propinas sobre una base preestablecida, un empleador debe:

- 1) informar a los empleados que reciben propinas que sus propinas serán compartidas con otros empleados;
- 2) notificar a los empleados que reciben propinas sobre la cantidad de la contribución requerida;
- 3) asegurarse de que el crédito de propinas reclamado por el empleador (hasta \$3.02 por hora) no exceda la cantidad de propinas realmente retenida por el empleado que recibió propinas.

### **Cálculo del Pago de Tiempo Extra al Reclamar un Crédito de Propina**

Los empleados cubiertos de Colorado se les debe pagar tiempo extra, tiempo y medio de la tarifa regular de pago como requerido por [Orden de COMPS](#). La tarifa regular de pago incluye cualquier crédito de propina para el salario mínimo u obligaciones de tiempo extra, y el crédito de propina no puede exceder \$3.02. Por lo tanto, cuando un empleador tome un crédito de propina hacia el salario mínimo, la tasa de horas extras debe calcularse en base al salario mínimo estatal completo antes de tomar el crédito de propina de hasta \$3.02 por hora.

**Ejemplo:** si un empleador toma el crédito total de propinas de \$3.02 por hora en 2021, la tarifa de horas extras por hora del empleado que recibe propinas se calcula de la siguiente manera:

- $\$12.32 \times 1.5 = \$18.48$ .  $\$18.48 - \$3.02 = \$15.46$ , el salario directo del empleado por horas extra.

### **Información Adicional**

Visite nuestra [página web](#), llame al 303-318-8441, o mande un correo electrónico a [cdle\\_labor\\_standards@state.co.us](mailto:cdle_labor_standards@state.co.us).